



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de
entidades financieras privadas de la provincia de Trujillo”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

Br. Rodríguez Rodríguez, Cecy Lisbeth

ASESORES:

Dra. Fernández Mantilla, Mirtha Mercedes


Dra. Orozco Saavedra, Pilar Hildegarda

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Comportamiento Organizacional

TRUJILLO-PERÚ

2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : 71880221-0202
		Versión : 02
		Fecha : 25-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo Cecy Lisbeth Rodríguez Rodríguez, identificado con DNI N° 71880221, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo ☒ , No autorizo ☐ la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en colaboradores de entidades financieras de la provincia de Tarma" en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


 FIRMA

DNI: 71880221

FECHA: de 09 del 2018



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del RCI	Revisado	Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	----------	---------------

PÁGINA DEL JURADO

Dra. Fernández Mantilla, Mirtha Mercedes
Presidente de jurado

Dra. Orozco Saavedra, Pilar Hildegarda
Secretario de jurado

Mg. Tomás Caycho Rodríguez
Vocal

DEDICATORIA

Con amor, dedico esta investigación a mis padres y mi familia por su meritorio apoyo durante mi carrera.

A mis amigas incondicionales y a “mi gran persona especial” quienes han sido parte también de lo vivido durante mi formación profesional

AGRADECIMIENTO

A mis asesores por su paciencia y apoyo.

A mi familia por el soporte brindado para la culminación de mi carrera.

Y a los participantes de las entidades financieras, quienes hicieron posible esta investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Rodríguez Rodríguez, Cecy Lisbeth con DNI. N° 71880221, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Setiembre de 2018

Br. Rodríguez Rodríguez, Cecy Lisbeth

DNI: 71880221

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada: Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de entidades financieras privadas de la provincia de Trujillo, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología.

Br. Rodríguez Rodríguez, Cecy Lisbeth

INDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad Problemática.....	10
1.2. Trabajos previos.	12
1.3. Teorías relacionadas al tema.	14
1.4. Formulación del problema.	24
1.5. Justificación del estudio.	24
1.6. Hipótesis.....	25
1.7. Objetivos	25
II. MÉTODO.....	26
2.1. Diseño de investigación.	26
2.2. Operacionalización de la Variable	27
2.3. Población y muestra.	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
2.5. Aspectos éticos.....	31
III. RESULTADOS.....	32
3.1. Análisis descriptivo de las variables	32
3.2. Análisis correlacional de las variables	34
IV. DISCUSIÓN	36
V. CONCLUSIONES.....	40
VI. RECOMENDACIONES	41
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	42
ANEXOS.....	48

INDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Operacionalización de variables.....	27
Tabla 2:	Media, Desviación estándar de la variable Motivación Laboral.....	32
Tabla 3:	Media, Desviación estándar de la variable Compromiso Organizacional.....	33
Tabla 4:	Relación entre Motivación Laboral y compromiso organizacional.....	34
Tabla 5:	Relación entre las dimensiones de Motivación Laboral y Compromiso Organizacional.....	35
Tabla 6:	Evidencias de Validez del Instrumento de Motivación Laboral.....	51
Tabla 7:	Evidencias de Validez del Instrumento de Compromiso organizacional.....	52

RESUMEN

La investigación descriptiva de diseño correlacional transversal tuvo como objetivo, determinar la relación de la motivación laboral y el compromiso organizacional en una muestra de 360 colaboradores de entidades financieras privadas de la provincia de Trujillo. Mediante la Escala de Motivación laboral de Steers y Braunstein y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen se recolectaron los datos. Los resultados de este estudio muestran que las variables se relacionan positivamente con un tamaño de efecto pequeño ($r=.138^{**}$); para la sub escala de Necesidad de Logro de la variable Motivación Laboral se obtuvo una relación directa de efecto pequeño para compromiso normativo ($r=.222^{**}$) mientras que hacia compromiso afectivo ($r=.073$), y de continuidad ($r=.064$) se evidencia un efecto trivial. Asimismo, la sub escala de Necesidad de Poder reportó una correlación directa de efecto moderado para compromiso normativo ($r=.360^{**}$), mientras que compromiso afectivo ($r=.176^{**}$) y de continuidad ($r=.150^{**}$) muestra un efecto pequeño. Y la sub escala de Necesidad de Afiliación alcanzó una correlación inversa de efecto pequeño hacia compromiso afectivo ($r=-.173^{**}$), para compromiso de continuidad ($r=-.071$) de efecto trivial, mientras que hacia compromiso normativo ($r=.168^{**}$) de observa una relación directa de efecto pequeño. Además de una confiabilidad de criterio aceptable para las correlaciones.

Palabras clave: Motivación Laboral, Compromiso Organizacional, Entidad Financiera.

ABSTRACT

The objective of the descriptive investigation of transversal correlational design was to determine the relationship between work motivation and organizational commitment in a sample of 360 employees of private financial entities in the province of Trujillo. The data was collected through the Steers and Braunstein Work Motivation Scale and the Meyer and Allen Organizational Commitment Questionnaire. The results of this study show that the variables are positively related to a small effect size ($r = .138^{**}$); for the sub-scale of Need of Achievement of the Work Motivation variable a direct relation of small effect for normative commitment was obtained ($r = .222^{**}$) while towards affective commitment ($r = .073$), and of continuity ($r = .064$) a trivial effect is evident. Likewise, the sub-scale of Need of Power reported a direct correlation of moderate effect for normative commitment ($r = .360^{**}$), while affective commitment ($r = .176^{**}$) and continuity ($r = .150^{**}$).) shows a small effect. And the sub-scale of Affiliation Need reached an inverse correlation of small effect towards affective commitment ($r = -.173^{**}$), for continuity commitment ($r = -.071$) of trivial effect, while towards normative commitment ($r = .168^{**}$) of observing a direct relation of small effect. In addition to an acceptable criterion reliability for correlations.

Keywords: Work Motivation, Organizational Commitment, Financial Entity.

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Las organizaciones actualmente han modificado sus prácticas administrativas con el fin de fortalecer, acelerar y potencializar con plenitud el talento de las personas y las funciones que éstas realizan para mantenerlos motivados y comprometidos con la organización. (Chiavenato, 2009).

A esto, Ruíz (2013) refiere que los factores de mayor importancia y altamente apreciables dentro de las instituciones laborales sería el compromiso organizacional, ya que permite el involucramiento, la mejoría, precisión y alcance de los objetivos de la organización. De esta forma, se considera que tanto el compromiso como la motivación laboral, favorecen efectivamente a las empresas si éstas son abarcadas estratégicamente.

Sin embargo, a pesar de tener en claro el valor sustancial que tiene la motivación laboral, no solo para el colaborador mismo que aspira un desarrollo profesional y personal, sino también como motor que ayuda al logro de las metas y objetivos de la organización; son muy pocas las empresas que se enfocan en el fortalecimiento de este factor, dándole mayor relevancia a las finanzas, al mercadeo, a la producción, entre otros, ignorando que el factor humano es el eje fundamental del desarrollo competitivo de una empresa sea cual sea su finalidad, pues el hombre es el único que tiene una capacidad creadora e innovadora. (Guerrero y Sánchez, 2011).

Esta problemática se ve reflejada hoy en día en diferentes organizaciones; un ejemplo de ello se demuestra en un estudio realizado por La Comunidad Laboral Trabajando (2016) donde indica que el 19% de trabajadores de España no se encuentran satisfechos en la organización donde laboran, evidenciándose poca motivación en la realización de las tareas debido al inadecuado trato del contratante hacia el colaborador y otros aspectos que desalientan los cuales originan un nivel contraproducente de compromiso con la empresa.

En nuestro país, Glüky Group (2015) menciona que el 69% de los trabajadores laboraría más duro si sus esfuerzos fueran recompensados ya que el 78% de los colaboradores que son reconocidos motivan e impulsan a sus compañeros. Además

puntualiza que la motivación de un individuo no se relaciona solamente con una recompensa, sino que el reconocimiento es lo importante.

Por otro lado, Deloitte Perú (2015) afirma que el 87% de los dirigentes de Recursos Humanos y de negocio a nivel mundial considera que la falta de compromiso de los colaboradores es la principal dificultad que afrontan las compañías. Asimismo expone que el 50% de los directivos cita esta problemática como “muy importante”, doblando la cifra del año anterior.

De manera similar, Rabitsch citado por Flores (2014) en el diario el Correo expone que el nivel de rotación laboral en el Perú supera el 18%, frente al promedio de América Latina, que está entre 5 y 10%. Se indica que tanto el ejecutivo como el obrero emergen de una empresa principalmente porque no encuentran las condiciones adecuadas que les brinde una motivación laboral puesto que en la mayoría de compañías del país no hay un manejo adecuado de la gestión del personal. Asimismo alega que el sector de servicios sería el rubro que posee la tasa más elevada de rotación de personal (18.6% en promedio).

Es importante mencionar que el sector de la banca comercial es una pieza vital para el desarrollo sostenible de un país, ya que concede financiamiento para el desarrollo de nuevos proyectos económicos, especialmente a las pequeñas y medianas empresas. (Gomez, Incio y O'Donnell, 2011).

Por lo que, para lograr ventajas competitivas sostenibles en una economía global es indispensable contar con un capital humano que esté identificado con los objetivos y metas organizacionales. En tanto, es de suma importancia que las empresas conozcan el nivel de compromiso de sus empleados y los mecanismos a su alcance para que estos trabajen con un alto nivel de motivación y pertenencia al grupo (Balain y Sparrow, 2009).

Por tanto, en este contexto es difícil establecer una separación entre el compromiso de las personas y las organizaciones. Ya que éstas operan a través de las personas que forman parte de ellas, que deciden y actúan en su nombre. (Calderón, 2009). Es por ello que, tener empleados comprometidos y motivados es fundamental ya que es a menudo un buen predictor de la rotación además de que los empleados manifiestan un mejor rendimiento y mayor productividad. (Durrego y Echevarría, 1999)

Por todo lo mencionado es que en este estudio se pretende establecer la correlación de la Motivación laboral y el Compromiso Organizacional en los trabajadores de entidades financieras privadas de Trujillo.

1.2. Trabajos previos.

Mendoza (2017) llevó a cabo una investigación titulada “Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de tropa de una institución militar del Callao” que tenía como objetivo establecer la relación entre las variables mencionadas. Este estudio cuantitativo descriptivo correlacional, de diseño no experimental transversal. De la investigación participaron 153 personas utilizando Escala de Motivación Laboral de Steers R. y Braunstein D. y la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen para la recolección de los datos. Se concluyó que no hay una correlación estadísticamente significativa entre las variables (p es mayor 0.05). Mientras que en la subdimensión de necesidad de poder y la subdimensión de continuidad sí se halló una significativa correlación (-0.026) al p valor 0.05, de igual manera se correlacionan la necesidad de logro y el componente normativo 0.043, demostrando una relación estadísticamente significativa.

Espinoza (2017) realizó un estudio de diseño no experimental transversal – correlacional denominado Motivación y compromiso organizacional en colaboradores de la división de proyectos de archivo de Imaging Perú S.A.C. La finalidad de este estudio fue determinar la relación entre ambas variables. Se contó con una población de 200 colaboradores de los cuales 158 de ellos conformaron la muestra, se utilizó un muestreo no probabilístico. Los resultados muestran, mediante el Coeficiente de Correlación de Spearman, que se hallaron resultados significativos ($Rho = 0,631$); y siendo el valor de $p = 0,00 > 0.05$). Se derivó un Rho de 0.485 demostrando la relación directa y moderada entre la necesidad de logro y el compromiso organizacional; también se obtuvo una relación positiva y moderada entre la necesidad de poder de la motivación y el compromiso organizacional en dicha población caracterizado por un Rho de 0,498 y 0,451 estableciendo una relación positiva moderada entre la necesidad de filiación de la motivación y el compromiso organizacional. Con respecto al análisis inferencial de la prueba de hipótesis, se determinó una relación significativa entre la Motivación y el Compromiso Organizacional.

De la Puente (2017) llevó a cabo una investigación denominada Compromiso Organizacional y Motivación de Logro en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Trujillo; esta tenía como objetivo establecer la relación entre las variables mencionadas. La muestra lo conformaron 108 colaboradores de edades que oscilaban entre 18 y 65 años. Con respecto a las derivaciones de la investigación se evidencia un preponderante 53% de trabajadores que de manera general se encuentran en un nivel promedio de Compromiso Organizacional, en el mismo nivel están las dimensiones de compromiso de continuidad, afectivo e implicancia. En relación a la motivación de logro, se encontró una tendencia alta Afiliación 71%, Necesidad de Poder 69% y Logro 69%. Además, el autor encontró un reducido pero demostrativo grado de correlación entre las variables estudiadas.

Sánchez (2016) realizó un estudio que tenía como objetivo determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote. Se utilizó una muestra de 120 colaboradores a quienes se les aplicó el cuestionario de Motivación MLPA de Steers y Braunsteins (1976) y el cuestionario de satisfacción laboral de Sonia Palma (2006). Los resultados mostraron que la Motivación y Satisfacción Laboral poseen correlación alta y significativa (0.877). En relación a los niveles de motivación se obtuvo que el 42.5% de la población se ubica en un nivel alto; y de manera similar respecto a la satisfacción laboral el 44.2% de los evaluados se encuentran en un nivel satisfactorio. Finalmente se puede indicar que el factor Poder de la motivación y la variable de satisfacción están relacionados significativamente.

Alvarado (2015) llevó a cabo un estudio denominado Compromiso Organizacional y Motivación Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz-Ancash, tenía como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de dicha institución. La investigación es de naturaleza descriptivo – correlacional, el diseño fue no experimental y de corte transversal. Se utilizó una muestra no probabilística y asciende a 60 trabajadores de la Municipalidad de Huaraz. Dentro de los hallazgos se encontró que existe relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huaraz. Se

obtuvo un coeficiente de correlación moderado de $r= 0.659^*$, con una $p=0.000$ ($p < .01$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Definición de Motivación

En el terreno laboral la motivación se refiere al proceso que activa, orienta, y conserva el comportamiento de los individuos hacia el cumplimiento de metas planteadas en la organización, asimismo la motivación viene a ser una característica de la psicología que contribuye al nivel de compromiso del sujeto y la perpetración de objetivos deseados. (López, 2005).

Además, González y Guillén (2008) afirman que es un proceso intrínseco y propio del individuo que evidencia el vínculo y el trato entre el individuo y el mundo, puesto que también normaliza la actividad del sujeto para llevar a cabo ciertas conductas que lo encaminan hacia un propósito u objetivo que él considera necesario y anhelado. Al mismo tiempo, la motivación hace referencia a una concordancia, entre la idiosincrasia del individuo y la manera de realizar sus actividades.

Por otro lado, Guerrero y Sánchez (2011) afirman que la motivación es una particularidad de la psicología humana la cual aporta al nivel de compromiso de la persona. Es así que, en el ámbito de las organizaciones hay un gran reto: motivar a los colaboradores a fin de lograr los objetivos y mantener resultados favorables, con trabajo de calidad, innovación y eficiencia. Sin embargo, el reto aun mayor es, que el trabajador realmente se complazca en realizar su labor con certeza y naturalidad propia. Por ello, la motivación laboral se convierte en un factor trascendental puesto que ayuda a encaminar el esfuerzo, el comportamiento en general y la energía del sujeto a un mismo objetivo en común para la organización y la persona.

1.3.2. Teoría de las Tres necesidades de McClelland

Esta teoría distingue 3 factores que estimulan al individuo, estas son: las necesidades de Logro o realización, de poder y de afiliación a su entorno.

Esta teoría postula que las necesidades en el proceso de la motivación no son innatas, sino que son adquiridas. En otras palabras el individuo, de acuerdo al contexto vivido dará paso a su desarrollo, ya que lo que busca es conseguir el logro según los estándares de la sociedad, también pretende beneficiarse con el poder para influir en los demás con el fin de obtener los resultados planteados, tomando en cuenta las relaciones interpersonales con los demás individuos del contexto; con la necesidad de logro, se tendría más influencia en el resto. Por otro lado, la motivación de logro conlleva a realizar labores efectivas debido a que se acepta responsabilidades que abren paso a un crecimiento profesional dentro de la organización. Asimismo, el obtener poder sobre un contexto donde se despliega dominio en los demás por ser considerado una persona trascendental facilita el logro de objetivos y a la vez se conserva adecuadas relaciones en este entorno; a esto se le denomina afiliación. (Palma, 2000)

La Teoría de las tres necesidades propuesta por McClelland es la que fundamenta la Escala de Motivación de Steers y Braunstein (Steers, Porter & Bigley 2003); este enfoque plantea que el individuo posee tres necesidades adquiridas las cuales motivan el desempeño óptimo, entre ellas están:

a) Necesidad de Logro o realización: Esta se identifica por la propulsión del ser humano por sobresalir, es por esto que éste se esfuerza constantemente buscando conseguir sus objetivos y aceptando de manera proactiva sus responsabilidades que además le resultan satisfactorias; asegurándole significativa compensación como producto de su trabajo. Esto describe a un colaborador motivado frente a los cambios en el desarrollo profesional, el cumplimiento de los deberes y las nuevas oportunidades. (Steers y Braunstein, 1976 citado por Sáenz, 2014)

b) Necesidad de Poder: Se caracteriza por la necesidad aprendida de tomar el control y dominio de la situación, haciendo uso de su poder en el nivel jerárquico, para dirigir, dominar e influenciar en el resto con el propósito de alcanzar las metas propuestas en común. A pesar de ello, (McClelland, 1989 citado por Menchu, 2016) afirma que este rasgo es más habitual personas autoritarias, quienes pocas veces pretenden sustituir un sentimiento de inferioridad. Por otro lado, son muy usuales las casuísticas de trabajadores

que delegan con supremacía a los nuevos colaboradores, lo cual se ha convertido en un común denominador en estos contextos. (Steers y Braunstein, 1976 citado por Sáenz, 2014)

c) Necesidad de afiliación: Esta necesidad implica contar con relaciones interpersonales satisfactorias con los demás, dejando entrever la capacidad de empatía para relacionarse y, al mismo tiempo de crear un entorno de comprensión y reciprocidad. (Steers y Braunstein, 1976 citado por Sáenz, 2014).

De manera similar, (McClelland, 1989, citado por Menchú, 2016), refieren que el principal eje de la motivación de una persona con una necesidad de afiliación, es la dinámica de integración y la conexión con el grupo social. Esto les facilita implantar lazos característicos de afectividad que a largo plazo favorece su crecimiento profesional.

Según menciona Robbins (2004) la propulsión de la motivación se orienta de manera diferente en cada individuo, algunos priorizan el logro de sus metas, otros en ocasiones interrumpen ese camino debido al estancamiento; mientras que los demás logran acelerar el progreso personal por encima de una compensación económica, mostrando así, eficiencia en la realización de sus labores. A esto, el autor de esta teoría, le denomina necesidad de logro, la cual consiste en llevar a cabo las actividades encomendadas y gestionar soluciones para enfrentar los conflictos durante el proceso, trabajando continuamente en pro del desarrollo y cumplimiento de la misión y visión como organización.

De igual modo el autor plantea que estas personas a menudo perseveran por distinguirse de entre las demás personas puesto que suponen ser modeladores de su futuro próximo, obedeciendo sus principios para alcanzar el éxito o en caso contrario, el fracaso.

Robbins (2004) resalta que normalmente están dispuestos a desenvolverse de manera efectiva debido a que actúan con mayor criterio con respecto al fracaso o éxito de sus estrategias utilizadas, considerando los márgenes de error afines a las respuestas y desempeño establecido. Además toman en cuenta el cálculo equilibrado del 50% para ambas posturas relacionadas a pérdida y ganancia.

En cambio, la necesidad de poder se conecta con la probabilidad de tomar el control y tener influencia en los compañeros del contexto laboral; la finalidad de ejercer autoridad sobre los demás está dada para realizar un trabajo conjunto y de acuerdo a las necesidades,

las cuales se resumen en alcanzar los objetivos como organización, siendo necesario para ello, desenvolverse con profesionalismo para lograr el estatus y posición acorde a la reputación (Robbins, 2004).

Siguiendo la postura del mismo autor, él refiere que la necesidad de afiliación es el factor que no ha tenido mucho espacio en el campo de la investigación organizacional, dado que se caracteriza por la tendencia del individuo por relacionarse con su entorno y entablar lazos demostrativos de afectividad que fortalecen vínculos perdurables.

El instrumento que tiene como base teórica el argumento de McClelland permite conceptuar a los evaluados de acuerdo a las necesidades anteriormente explicadas con la intención de predecir las relaciones laborales de los colaboradores. Estos estudios también revelan que los promotores o directivos generalmente aspiran administrar una organización suya.

Sin embargo, la necesidad de logro no siempre certifica que el directivo o líder muestre mayor interés en cuanto al desarrollo organizacional, puesto que puede dirigirse a concretar sus intereses lo cual conlleva a una inadecuada práctica profesional y más aún si es el contexto es una macro empresa. Por otro lado, la necesidad de afiliación muestra una tendencia por los lazos afectivos, el cual en ocasiones se muestra con una falta de interés por el logro o crecimiento económico debido a que se centra en entablar relaciones trascendentes a nivel afectivo. Esto revela que los directivos dan mayor importancia a la necesidad de logro por encima de la de afiliación, puesto que el ascender de puesto les permite tener personas a su cargo y a nivel de jerarquía tienen poder e influencia para establecer directivas que deben cumplir sus subalternos. (Robbins, 2004).

A esto, Robbins (2004) refiere que para que haya armonía de las tres necesidades sería conveniente alinear a los individuos hacia la realización ganar-ganar; a pesar de ello, hay ocasiones en que se hace inexcusable que los individuos definan mayor inclinación hacia tal necesidad para facilitar un desempeño efectivo en su puesto de trabajo.

Teoría de la atribución

Esta teoría tiene como fundamento que, la motivación de la persona se encamina gracias a los discernimientos sugerentes que realiza tomando en cuenta su conducta. (Bandura, 1997, citado por Regalado, 2015). Es por ello que, al fracasar, el individuo observa los motivos y analiza diversas formas de solución extendiendo su perspectiva y visión. En otras palabras, este postulado, detalla la manera o el cómo el sujeto aprecia un hecho como un fiasco o triunfo que conseguiría o no motivar al individuo. Asimismo, este enfoque muestra que la conducta sería el punto de partida de la motivación, teniendo en cuenta las abstracciones que la persona posea, dando pase a emociones positivas o negativas que posibiliten o no el cambio y esfuerzo. (Regalado, 2015).

Por otro lado, Stephen y Judge (2009) presentan un modelo que engloba las teorías contemporáneas de la motivación. Su base principal es el *modelo de las expectativas*. Registrando de manera evidente que las ocasiones pueden ayudar o entorpecer el esfuerzo del sujeto. De acuerdo con el postulado de la fijación de metas, el vínculo metas–esfuerzo muestra que las metas rigen el comportamiento. La teoría de las expectativas asegura que los trabajadores profesarán un mejor nivel de empeño solo si aprecian una relación directa entre el desenvolvimiento, las compensaciones, el esfuerzo y la complacencia de las metas personales. Paralelamente cada relación está influenciada por diversos factores.

Si se pretende que el entusiasmo en el desempeño sea apropiado, el colaborador debe contar con la capacidad para concretar sus actividades; es allí que la evaluación del desempeño debe ser y percibirse como imparcial y objetiva. Si el empleado observa que lo que efectivamente se retribuye es su desenvolvimiento laboral, y no otros factores como la preferencia, entonces se fortalecerá la relación desempeño–recompensa. El nexo final en el postulado de la teoría de las expectativas es la correlación recompensas–metas; afirmando que la motivación se incrementará en la medida en que las distinciones que se le otorgue al sujeto en mérito a su desempeño, cumplan las necesidades que posea y éstas estén acorde a sus objetivos individuales. (Stephen y Judge, 2009)

Asimismo, los autores afirman que la teoría del reforzamiento entra a tallar con el reforzamiento de que las compensaciones de parte de la organización fortalecen el

desempeño del individuo. Si en la organización se proyecta un método de compensación apelado por los colaboradores como “pagador” del adecuado desempeño, por lo tanto, este sistema será fortalecido y e incitado a proseguir su fin. Las distinciones y recompensas son el componente principal en el estudio de la equidad organizacional.

Los empleados calificarán lo favorable de sus efectos (pago) en comparación con lo recibido por otros, igualmente apreciarán la manera en que son tratados. (Stephen y Judge, 2009).

1.3.3. Compromiso organizacional

1.3.3.1. Definición

Es un lazo psicológico que vincula al colaborador con la organización, dicho vínculo difiere, según su origen, en: compromiso de conformidad, identificación e internalización. (O'Reilly y Chatman, 1986)

Mientras que Meyer y Allen (1997) lo definen como un estado psicológico que caracteriza la relación existente entre colaborador y la empresa; la cual repercute en la decisión de extender o no su estadía en la organización.

Por otro lado, Chiavenato (2004) indica que el compromiso organizacional hace referencia a la voluntad que posee cada empleado con la organización de la cual éste forma parte, dirigiendo su esfuerzo para alcanzar las metas.

1.3.2.2. Importancia del Compromiso organizacional

Una manera de conseguir efectividad y calidad en las organizaciones es conservando el compromiso de los colaboradores hacia la empresa, esto con el fin de ser competitivas en el mercado, por lo que, resulta de vital importancia, estar al tanto del nivel de compromiso que poseen sus trabajadores. (Loli, 2007)

Betanzos y Paz (2007) refieren que el compromiso organizacional le proporciona a los trabajadores: un equilibrio laboral, subvención, retribución monetaria segura y haberes

sociales. Asimismo, influye en las actitudes y conducta, reduce el ausentismo y rotación del personal, proporciona conformidad con la cultura, los valores y objetivos organizacionales.

Modelo Teórico de Meyer y Allen

Los autores de este modelo analizaron diferentes estudios propios, llegando a la conclusión de que muchas enunciaciones sobre el compromiso se centran en tres argumentos; primero, el compromiso se puntualizó a manera de una disposición afectiva con la institución; segundo, la exploración del coste asociado de prescindir de la permanencia en la empresa y último, la responsabilidad ética para perdurar la estadia en la compañía. (Meyer y Allen, 1997)

Estos autores plantean que el compromiso organizacional posee tres componentes: afectiva, de continuidad y normativo.

Compromiso afectivo.

Se refiere al vínculo de emociones que posee el sujeto hacia la empresa. Este comprende las perspectivas propias del colaborador y el grado de complacencia respecto a sus exigencias. (Meyer y Allen, 1991, citados por Rivera, 2010).

Según lo afirma Rivera (2010) el este compromiso se apoya en el principio de la organización como familia, es por ello que resulta importante el lazo afectivo entre los integrantes. Este autor destaca que la organización debería simular un grupo familiar para desarrollar, fortalecer y confortar conmociones efectivas a fin de comprometer a los colaboradores, creando sentimiento de pertenencia hacia la compañía y ofreciéndole un lugar que facilite la conservación de la armonía entre los ámbitos personal y profesional. De esta manera, los colaboradores interiorizan con responsabilidad las normas de la compañía para conseguir los objetivos planteados como organización, forjando así prosperidad conjunta, la misma que fomentaría la integración y el bienestar laboral entre los integrantes estableciendo mayor grado de compromiso para con la institución.

Por otro lado, Meyer, Allen y Smith (1993) reiteran que aquellos trabajadores que tienen un alto nivel de afinidad con la empresa perduran en ésta debido a que así lo desean, además se sienten orgullosos de ser parte de la institución. Cuando las expectativas y

experiencias de los trabajadores son coherentes con sus necesidades básicas, se genera un nexo emocional fortalecido. Esto indica que si el empleado está compenetrado con la cultura organizacional también aumentará su interés por la compañía más aún si se encuentre en dificultades.

Compromiso de continuidad

Viene a ser la fase de supeditación de las ganancias del trabajador, que tiene como principio el beneficio e importe monetario del mismo, el cual responsabiliza la continuación o abandono del trabajo; dando énfasis a las consecuencias de la toma de decisiones. En este tipo de compromiso intervienen elementos como la exigencia de la retribución monetaria, el bienestar, beneficios y los anhelos del asalariado. (Rivera, 2010).

Asimismo, el trabajador tiene un estrecho lazo con su centro de labores ya que ha dedicado una etapa de su vida, ha invertido energía y capital monetario; renunciar a su trabajo involucraría desperdiciar lo asignado. Además, observa la escasez de circunstancias favorables que faciliten el conseguir empleo en otra compañía, por lo que se incrementa el afecto hacia la empresa. En términos generales, esto se refiere al coste de cualquier tipo, que conlleva el solo hecho de renunciar y dejar la institución. (Meyer y Allen, 1997).

Rivera (2010) agrega que este compromiso involucra la satisfacción del colaborador con la empresa destacando los elementos físico-ambientales, financieros y también del aspecto anímico, teniendo en cuenta la probabilidad de emigrar en caso lo decidiera así.

Compromiso normativo

El compromiso del trabajador con su centro laboral tiene lugar siempre y cuando el empleado experimenta un sentimiento de obligación moral con sentimiento adeudo con la institución debido a que le brindó una compensación o una oportunidad. (Meyer y Allen, 1991, citados por Rivera, 2010).

Por esta razón, Meyer y Allen (1991) afirman que la retribución económica que se le asigna al colaborador por sus servicios no constituye suficiente estímulo para establecer o dar paso a significativos niveles de obligación organizacional, puesto que, el entrenamiento del personal, el progreso de las destrezas particulares, la filiación con los principios y

objetivos de la empresa, y además el soporte a la familia, entre otros, son sumamente valorados de parte del trabajador; por esto estas son formas de compromiso más usuales.

Sin embargo, el factor relacionado con las emociones se relaciona con este mecanismo por lo tanto el colaborador asume una forma de compromiso y fidelidad con la organización. De esta manera las personas que muestran compromiso normativo consiguen alinear casi todas las energías del mismo modo que en el componente afectivo. (Arciniega y Gonzáles, 2002)

Por otro lado, considerando la postura de Rivera (2010), esta modalidad de compromiso orienta una responsabilidad moral y espontánea que el individuo realiza teniendo en cuenta sus dogmas y afectos frente a la organización correspondiendo a lo brindado por esta; es por eso que si no hay respeto por lo mencionado se generará un sentimiento de culpa en el trabajador.

Por tanto, se puede aseverar que el vínculo mejor desarrollado y sólido se ha conseguido gracias a diversas vivencias laborales, y como resultado de estas prácticas se desprende cada factor, que incorpora diferentes elementos en la descripción de la conducta del sujeto en el perfil del puesto. (Meyer y Allen, 1997).

1.3.3.2. Enfoque Integrador de Betanzos & Paz.

Esta perspectiva concentra la postura de tres aspectos de compensación: de atribución, psicológica y actitudinal:

- Perspectiva de atribución: Sugiere el uso y la práctica del proceder profesional, por ejemplo, aquello que estimule al individuo en la realización voluntaria de su mejor desempeño y esfuerzo a favor de la organización (Varona, 1993 citado por Betanzos y Paz, 2007).
- Perspectiva de intercambio social para Betanzos y Paz (2007) tiene como base la postulación de Becker en los años 60 afirmando que el compromiso organizacional es una relación individuo-organización en un tiempo determinado. Esta es la razón por la que el individuo permanece en la empresa ya que al dejarla implicaría mayor esfuerzo y sacrificio.
- Perspectiva psicológica: De nuevo Betanzos y Paz (2007) regidos de la premisa de Mathieu & Zajac de los años 90 muestran que esta postura idea al compromiso organizacional como la caracterización del colaborador con la institución que se identifica

por una aspiración intensa de ser parte de la compañía, dar lo mejor de sí para favorecerla, y además posee un dogma y aprobación de los principios y metas institucionales como si fueran propios. En otras palabras, los individuos que asumen el compromiso organizacional indican una semejanza psicológica intensa y se mantienen a las recompensas psicológicas que la persona logra obtener.

- Perspectiva actitudinal: Tomando la postura de Peiró y Prieto en el año 1996, Betanzos y Paz (2007) afirma que la responsabilidad en la organización abarca una actitud proactiva con respecto a las metas organizacionales demostrando la existencia de un lazo afectivo trabajador-empresa, en la que entran a tallar las percepciones, los conocimientos y las creencias del trabajador constituyendo nexos que estén acorde a sus intereses y necesidades que favorecen a la organización. Es decir, posee componente afectivo, cognitivo y comportamental.

Se destinaron tres mecanismos del compromiso organizacional, en base a lo descrito de manera preliminar. (Betanzos & Paz, 2007)

a) Implicación: El trabajo realizado se acredita en la autoestima del sujeto y corresponde al componente cognitivo. Asimismo, se refiere al grado en que el colaborador se identifica de manera psicológica con la institución.

b) Compromiso Afectivo: Representa a los vínculos afectivos que del individuo hacia la organización, desplegando un orgullo por ser parte de la empresa. Pertenece al componente emocional.

c) Compromiso de continuidad: Se evidencia en la adhesión del colaborador con la empresa tomando en cuenta lo provechoso que puede adquirir de ella. Conciernen al componente comportamental.

1.4. Formulación del problema.

¿Qué relación existe entre la Motivación laboral y el Compromiso Organizacional en colaboradores de entidades financieras privadas de la provincia de Trujillo?

1.5. Justificación del estudio.

Por su conveniencia, se considera importante realizar este estudio debido a la influencia significativa de estas variables en el comportamiento y desempeño de los colaboradores, lo cual se refleja directamente en la productividad de la organización y el funcionamiento mismo de ésta, como se observa en la realidad problemática.

Por su relevancia social, esta investigación permitirá conocer la relación entre las variables en estudio del grupo de personas que laboran en entidades financieras del ámbito privado, que posteriormente a largo plazo permita la valoración de las variables frente, a un diagnóstico organizacional, que facilite la elaboración de programas y diseño de estrategias que permitan promover el compromiso y motivación laboral.

Por otro lado, este estudio por su implicancia práctica, podría servir de base para la implementación de mejoras en la gestión del personal y el desarrollo organizacional si se toma en consideración los factores de la motivación laboral y el compromiso organizacional, de encontrarse una relación entre las variables, aportará información idónea para la praxis de los profesionales de la salud psicológica del área organizacional.

En cuanto a lo Metodológico, contribuirá con un precedente de investigación de tipo descriptivo correlacional, al campo de la psicología como ciencia, y a otros investigadores interesados en el estudio de las variables.

Y finalmente, por su valor teórico, la investigación aportará con una revisión actualizada de los fundamentos de las variables compromiso y motivación laboral, contribuyendo a su sustento teórico.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General:

Existe relación entre la Motivación Laboral y el Compromiso Organizacional en colaboradores de entidades financieras privadas de la provincia de Trujillo.

Hipótesis específicas:

H1: La sub escala de Necesidad de Logro de la Motivación Laboral está relacionada con las subdimensiones de Compromiso Afectivo, Normativo y de Continuidad del Compromiso Organizacional en colaboradores de entidades financieras privadas de la provincia de Trujillo.

H2: La sub escala de Necesidad de Poder de la Motivación Laboral está relacionada con las subdimensiones de Compromiso Afectivo, Normativo y de Continuidad del Compromiso Organizacional en colaboradores de entidades financieras privadas de la provincia de Trujillo.

H3: La sub escala de Necesidad de Afiliación de la Motivación Laboral está relacionada con las subdimensiones de Compromiso Afectivo, Normativo y de Continuidad del Compromiso Organizacional en colaboradores de entidades financieras privadas de la provincia de Trujillo.

1.7. Objetivos

General

Determinar la relación entre la Motivación Laboral y el Compromiso Organizacional en colaboradores de entidades financieras privadas de la provincia de Trujillo.

Específicos

Determinar el nivel de Motivación laboral en los colaboradores de entidades financieras privadas de la provincia de Trujillo.

Determinar el grado de Compromiso Organizacional en colaboradores de entidades financieras privadas de la provincia de Trujillo.

Determinar la relación de la sub escala de Necesidad de Logro de la Motivación Laboral con las subdimensiones de Compromiso Afectivo, Normativo y de Continuidad del Compromiso Organizacional en colaboradores de entidades financieras privadas de la provincia de Trujillo.

Determinar la relación de la sub escala de Necesidad de Poder de la Motivación Laboral con las subdimensiones de Compromiso Afectivo, Normativo y de Continuidad del Compromiso Organizacional en colaboradores de entidades financieras privadas de la provincia de Trujillo.

Determinar la relación de la sub escala de Necesidad de Afiliación de la Motivación Laboral con las subdimensiones de Compromiso Afectivo, Normativo y de Continuidad del Compromiso Organizacional en colaboradores de entidades financieras privadas de la provincia de Trujillo.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación.

Según la clasificación utilizada por Montero y León (2007) esta investigación corresponde a un Estudio descriptivo de diseño correlacional transversal. Aquí se incluyen todos los estudios donde se utilizan encuestas con el fin de describir poblaciones, llevándola a cabo en un único período temporal.

2.2. Operacionalización de la Variable

Tabla 01.

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación laboral	Es una fuerza que moviliza el comportamiento o del ser humano para transformarlo en acciones que serán compensadas para satisfacer sus necesidades de logro, poder y afiliación (Steers, et al., 2003).	Está dada en función de la puntuación obtenida en la escala de Motivación Laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Necesidad de Logro: 1;4;7;10; 13. Necesidad de Poder: 2;5;8;11; 14. Necesidad de Afiliación: 3;6;9;12; 15. 	Esta escala cuenta con 15 ítems.	Ordinal Stevens (1957) refiere que se da a partir de una operación de ordenamiento. Así mismo está representada en categorías o grupos de permanencia.
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el colaborador; el cual repercute en la decisión de extender o no su estadía en la organización. (Meyer y Allen, 1997)	Está definido en función de los puntajes alcanzados en el cuestionario de Compromiso Organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso o afectivo: 1,2,3,4,5,6. Compromiso o normativo: 7; 8, 9, 10, 11,12, 13. Compromiso o de continuidad: 14, 15, 16, 17, 18, 19 	Este cuestionario consta de 19 ítems.	Ordinal

2.3. Población y muestra.

2.3.1. Población

Según Ventura-León (2017) la población representa un conjunto de unidades de análisis que poseen características similares. Para este estudio la población en general estuvo conformada por los colaboradores de entidades financieras de Trujillo, de las cuales se seleccionó a una población accesible de 400 participantes.

2.3.2. Muestra

El tamaño de la muestra no probabilística según MacCallum, Widaman, Zhang & Hong (1999) mencionan algunos de los criterios donde: a partir de 200 sujetos es aceptable, 300 es bueno y 500 es muy bueno; por tanto:

La muestra heterogénea para este estudio estuvo conformada por 360 unidades de análisis, que desempeñan las funciones de Jefe de operaciones, analistas de crédito, asesores de negocio, representantes de banca de servicio, entre otros, que laboran en una de las 4 entidades bancarias, de la provincia de Trujillo.

Asimismo, para la obtención de la muestra, se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, según Otzen y Manterola (2017) la selección de las unidades de análisis se realiza según el criterio y accesibilidad a la población por parte de la investigadora, cumpliendo con los requisitos del tamaño muestral mínimo para estudios de corte descriptivo correlacional.

CRITERIOS DE SELECCIÓN:

Criterios de inclusión:

Se incluyó a todos los Colaboradores que asistieron en la fecha de la administración de los instrumentos y que de manera voluntaria consintieron su participación en esta investigación.

Criterios de exclusión:

Se descartó aquellos colaboradores que consignaron erradamente el llenado del cuestionario y que no terminaron de completar todo el instrumento.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Evaluación Psicológica

Para Fernández (2013) La evaluación psicológica es un método de la psicología científica encargada del análisis y la indagación de la conducta de un individuo o determinado conjunto de sujetos que poseen diferentes fines aplicativos, ya sea describir, evaluar, explicar o intervenir.

Instrumento:

Cuestionario

El cuestionario es un modo de evaluación que está compuesto por una serie de interrogantes de diversas formas, dispuesto meticolosa y sistemáticamente de acuerdo a los fines y objeto de evaluación que interesan en el estudio, además este puede aplicarse en diferentes modalidades; abarcando procedimientos cuantitativos y cualitativos. Asimismo, esta técnica nos da el acceso a una extensa población de forma breve y económica. (García, 2003)

Escala sobre Motivación laboral.

La escala de Motivación fue creada por Steers y Braunstein en el año de 1976, es un instrumento que cuenta con 15 ítems, divididos en 3 factores, logro, poder y afiliación, cuya administración es para sujetos a partir de los 16 años, que ya tengan algún tipo de actividad laboral, asimismo se puede aplicar de forma colectiva e individual, con un tiempo de duración de aproximadamente 15 minutos, con una escala de respuesta de tipo Likert, cuenta con una adaptación peruana realizada por Sonia Palma y una adaptación trujillana realizada por Ventura (2018), donde se obtuvo la evidencia de validez basada en la estructura interna por medio del análisis factorial confirmatorio, obteniendo en un primer análisis índices de ajuste de apreciación aceptable, realizando un segundo estudio, el cual reporto, un índice de bondad de ajuste de .962, un índice de bondad de ajuste ajustado de .944 y un residuo estandarizado cuadrático medio de .0864, resultados de apreciación suficiente, al igual que las cargas factoriales de .450 a .768, de valoración de moderada a óptima.

Asimismo, se determinó la confiabilidad mediante el método de consistencia interna del coeficiente Omega, para necesidad de logro de .785, en poder de .613, y afiliación de .657, de apreciación aceptable, a excepción de la necesidad de poder.

Cuestionario de Compromiso Organizacional

Teniendo como base el modelo teórico de los Tres Componentes el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO); fue construido por John P. Meyer y Natalie J. Allen en 1990 este cuestionario tiene procedencia Estadounidense, se creó con el fin de medir el compromiso organizacional de los colaboradores hacia la organización.

Está compuesto por 19 ítems policotómicos estructurado en 3 componentes: Afectivo, normativo y de continuidad.

Basado en una adecuación del instrumento para Perú-Trujillo de Betanzos y Paz (2007), Asto (2015), llevó a cabo un estudio sobre Evidencias de validez del cuestionario de compromiso organizacional con las autoridades judiciales. Utilizó una muestra compuesta por 423 trabajadores administrativos de dos jurisdicciones. Mediante correlaciones ítem-test e ítem-subtest, se demostró la validez de constructo obteniendo índices mayores a .40; en la correlación interescalar, todas obtuvieron un alto grado de significancia; el análisis factorial se realizó con rotación Varimax para valorar la puntuación general del compromiso organizacional la misma que está ajustada por tres componentes, y en relación a la consistencia interna, este instrumento comprobó un elevado nivel obteniendo un Alfa de Cronbach = .93

Método de análisis de datos

En primera instancia tuvo lugar la fase de la recolección de datos donde se coordinó con los gerentes de agencia emitiendo la carta de presentación otorgada por la Escuela de Psicología y luego se establecieron los horarios para llevar a cabo la recolección de datos. A continuación, se aplicó los instrumentos con previa indicación del llenado el consentimiento informado con el fin de darles a conocer la confidencialidad de la información recolectada y su participación voluntaria. En seguida se realizó el escrutinio de los datos teniendo en cuenta los criterios de selección y para finalizar esta fase se enumeró los cuestionarios.

La información recolectada fue procesada en un documento de Excel 2016 conformando así la plataforma de datos, en seguida se exportó al SPSS en su versión 24,

donde inicialmente se reportó los descriptivos: mínimo, máximo, media, desviación estándar y asimetría, esta última refiere la presencia de simetría en los datos por lo cual se procedió, con el coeficiente r de Pearson, obteniendo la correlación entre variables, asimismo entre los factores a razón de una relación que tiene como puntos de corte el criterio de Cohen (1988) para una correlación pequeña o débil, de .11 a .30, moderada de .31 a .50, y grande de .50 a más, mientras que valores inferiores a .10 refieren una relación trivial, asimismo se reportó los intervalos de confianza, con un nivel de confianza del 95% y un bootstrap de 1000, por último la confiabilidad por el método de consistencia interna del coeficiente Alfa de Cronbach.

2.5. Aspectos éticos

Al momento de la recolección de la información se proporcionó un documento denominado consentimiento informado a cada participante de la investigación, con previa autorización de la autoridad correspondiente (gerente de agencia) de cada sucursal. En seguida se procedió a la explicación de dicho documento, enfatizando la importancia su participación en este estudio. Sin embargo, se les indicó que su participación es de manera voluntaria y que la información obtenida será anónima, protegiendo así su identidad y confidencia de la información vertida, resaltando además que, estos datos son tratados con fines de investigación para concretar los objetivos de la presente.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de las variables Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de entidades financieras privadas de Trujillo

En la tabla 2, se observa que la media alcanzada para motivación laboral es de 57.167 con una desviación estándar de 9.218, lo cual lo ubica por encima de la media teórica (45); además se aprecia que en la dimensión necesidad de logro se aprecia que la media obtenida es de 20.872 con una desviación estándar de 3.480 ubicándose por encima de la media teórica (15), en tanto en las dimensiones necesidad de poder y necesidad de afiliación la media alcanzada se ubica ligeramente por encima del promedio teórico (Necesidad de poder M=17.331; DE=3.643; MT=15; Necesidad de afiliación M=18.964; DE=3.069; MT=15).

Tabla 2

Media, Desviación estándar de la variable Motivación Laboral (n=360)

Variable/Dimensiones	Mínimo	Máximo	Media	DE	Asimetría
Motivación Laboral	25	74	57.167	9.218	-1.639
Necesidad de Logro	5	25	20.872	3.480	-2.622
Necesidad de Poder	8	25	17.331	3.643	-.492
Necesidad de Afiliación	9	24	18.964	3.069	-1.394

Nota: DE=desviación estándar

En la tabla 3, se observa que en compromiso organizacional el promedio alcanzado es de 52.528 con una desviación estándar de 8.848 ubicándose ligeramente por debajo del promedio teórico; en las dimensiones compromiso afectivo y compromiso normativo el promedio alcanzado se ubica también ligeramente por debajo de la media teórica (Compromiso afectivo M=18.131, DE=3.780, MT=18; Compromiso normativo M=20.294, DE=3.091; MT=21), en tanto, en la dimensión compromiso de continuidad el promedio alcanzado se ubica un poco más distante por debajo del promedio teórico (M=14.103; DE=3.333; MT=18).

Tabla 3

Media, Desviación estándar de la variable Compromiso Organizacional (n=360)

Variable/Dimensiones	Mínimo	Máximo	Media	DE	Asimetría
Compromiso Organizacional	37	76	52.528	8.848	1.655
Compromiso Afectivo	12	30	18.131	3.780	.765
Compromiso Normativo	14	30	20.294	3.091	1.408
Compromiso de Continuidad	8	26	14.103	3.333	1.441

Nota: DE=desviación estándar

3.2. Análisis correlacional de las variables

En la tabla 4, se observa que las variables motivación laboral y compromiso organizacional se relacionan positivamente con un tamaño de efecto pequeño.

Tabla 4

Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional (n=360)

Variables		r	IC 95%	
			LI	LS
Motivación Laboral	Compromiso Organizacional	.138**	.075	.193

Nota: r=coeficiente de correlación de Pearson; $p<.01^{**}$; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla 5, se observa que los coeficientes de correlación de las dimensiones de las variables estudiadas muestran una relación directa de efecto pequeño entre necesidad de logro con compromiso normativo; necesidad de poder se relaciona directamente de efecto pequeño con compromiso normativo y compromiso de continuidad, asimismo, de efecto mediano con compromiso normativo; finalmente, se aprecia relación inversa de efecto pequeño con compromiso afectivo, pero la relación es directa y de efecto pequeño con compromiso normativo.

Tabla 5

Relación entre las dimensiones de motivación laboral y compromiso organizacional (n=360)

Variables		r	IC	
			LI	LS
Necesidad de Logro	Compromiso Afectivo	.073	.006	.143
	Compromiso Normativo	,222**	.137	.304
	Compromiso de Continuidad	.064	-.018	.134
Necesidad de Poder	Compromiso Afectivo	,176**	.085	.258
	Compromiso Normativo	,360**	.289	.427
	Compromiso de Continuidad	,150**	.064	.230
Necesidad de Afiliación	Compromiso Afectivo	-,173**	-.240	-.106
	Compromiso Normativo	,168**	.085	.250
	Compromiso de Continuidad	-.071	-.134	-.010

Nota: r=Coeficiente de correlación de Pearson; p<.05*, p<.01**; IC=intervalos de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

IV. DISCUSIÓN

En los últimos años el desarrollo competitivo de las organizaciones ha generado la necesidad de implementación de actividades orientadas al desarrollo del talento humano como eje principal de toda empresa (Guerrero y Sánchez, 2011) jugando un rol fundamental la psicología organizacional, con la diversidad de connotaciones, como la motivación laboral y el compromiso organizacional (Palma, 2000), constituyendo según Ruíz (2013) las variables más importantes a nivel institucional, al favorecer directamente a un desarrollo continuo, teniendo una visión plenamente hacia el recurso humano, de esta manera el estudio de la motivación laboral y el compromiso hacia la organización permite generar conocimiento acreditado para realizar actividades que impulsen el desarrollo organizacional (Durrego y Echevarría, 1999).

En tal sentido, en esta investigación se propuso determinar la relación entre la Motivación Laboral y el Compromiso Organizacional en colaboradores de entidades financieras privadas de Trujillo, obteniendo que existe relación directa estadísticamente significativa de efecto pequeño (Cohen, 1988) haciendo referencia que una mayor fuerza movilizadora para satisfacer las necesidades de poder, logro y afiliación (Steers, et al., 2003), el colaborador mantendrá un estado mental que lo vincula y extiende su estadía en la organización por su propio desempeño (Meyer y Allen, 1997).

Sin embargo, el estudio de Mendoza (2017) reportó una relación directa estadísticamente significativa entre ambas variables, en una población militar del Callao, al igual que la investigación de Espinoza (2017) que alcanzó relaciones de efecto grande en una población de administrativos, mismo atributo se reportó para los componentes de motivación laboral con la variable compromiso organizacional, De la Puente (2017) y Sánchez (2016) que también realizaron sus estudios en poblaciones de administrativos reportaron correlaciones directas entre la motivación y compromiso, refiriendo que las variables psicológicas están presentes en el campo organizacional indistintamente de la caracterización de la población, refiriendo su relación para el desarrollo de la empresa (Palma, 2000) de igual manera se observa que el estudio realizado también obtiene una relación estadísticamente significativa, de tamaño pequeño (Cohen 1988).

Asimismo se observa que la necesidad de logro reporta una relación directa estadísticamente significativa con el compromiso normativo, con un efecto pequeño (Cohen, 1988) indicando que el grado de impulso para sobresalir en una organización, motivado frente a los desafíos en post la realización profesional (Steers y Braunstein, 1976; citado por Sáenz, 2014) se relaciona con las manifestaciones comportamentales orientadas a la responsabilidad y cumplimiento de disposiciones dentro de la institución (Rivera, 2010), lo se explica, debido que, para el logro profesional, los colaboradores deben cumplir las disposiciones organizacionales, desde las normativas hasta el logro de los objetivos acorde a las interdependencias o departamentos donde ejerzan sus funciones laborales (Arciniega y Gonzáles, 2004).

A diferencia de las variables Compromiso Afectivo y Compromiso de Continuidad, que reportan una correlación directa pero trivial con la necesidad de logro, haciendo referencia que una inclinación por el logro de objetivos profesionales como pulsión de la motivación (Robbins, 2004), necesariamente no genera un lazo afectivo representativo, ello posiblemente se genera porque los colaboradores se orientan a cumplir objetivos y disposiciones que al establecimiento de relaciones socioemocional entre sus miembros (Rivera, 2010) de igual manera se observa para la valoración de las implicancia que corresponde a renunciar o dejar a la organización (Meyer y Allen, 1997), posiblemente se debe porque el individuo orientado al logro, no se centrará completamente en lo negativo frente a una decisión de costo-beneficio, por el contrario su disposición es hacia las oportunidades de lograr un desarrollo (Rivera, 2010)

Resultados que se contrastan con el estudio de Mendoza (2017) al reportar que la correlaciones entre necesidad de logro y el componente de compromiso normativo no reporta una relación estadísticamente significativa, debido a un valor mayor ($p > .01$), al igual que Alvarado (2015) y Marquina (2013) que reportó una correlación directa de efecto grande, indicando la relación pertinente de las variables.

Por otro lado, se obtuvo que existe una relación directa estadísticamente significativa de efecto pequeño entre la necesidad de poder y el compromiso afectivo, normativo y de continuidad, entonces la tendencia por tener el control dominante sobre los demás dentro del entorno organizacional, liderando y delegando funciones (Steers y Braunstein, 1976 citado por Sáenz, 2014) en un grado corresponde al establecimiento de relaciones inter laborales,

dando cumplimiento con las normativas organizacionales y valoración de la repercusión de su rotación, ausentismo o despido laboral (Rivera, 2010) ello se debe porque la necesidad de poder se relaciona directamente con la imagen profesional, las influencia sobre los demás y el estatus laboral, por ende el sujeto se orienta a establecer relaciones significativas, manteniendo los márgenes que estipula la organización y el cumplimiento efectivo de sus funciones para evitar su rotación o despido (Robbins, 2004).

Resultados similares reportó el estudio de Mendoza (2017) al indicar relaciones de tamaño pequeño entre la necesidad de poder y el componente de compromiso de continuidad, de igual manera el estudio realizado por De la Puente (2017) reportó correlaciones de efecto pequeño, indicando que existe la probabilidad que otras variables se relacionen entre la motivación y compromiso organizacional, como lo señala Sánchez (2016) al reportar que la satisfacción laboral presenta también una relación con la motivación con un efecto grande, a diferencia del compromiso que se mantiene según los resultados un efecto pequeño.

Por último, los resultados indican que existe una relación inversa estadísticamente significativa de tamaño pequeño entre la necesidad de afiliación y el compromiso afectivo, lo cual indica la búsqueda de un entorno de comprensión y reciprocidad entre colaboradores como parte de la afiliación (Steers y Braunstein, 1976 citado por Sáenz, 2014), no siempre representará el establecimiento de vínculos estrechos.

Esta relación negativa se explica, posiblemente por la naturaleza de la muestra de estudio al ser una entidad bancaria tiene entre sus disposiciones no establecer relaciones sentimentales entre los colaboradores, asimismo mantener lazos de socialización dentro de los parámetros permitidos, que se orientan a un entorno plenamente profesional, sin que ello implique un vínculo afectivo que dificulte su trabajo, frente a las prestaciones en atención o servicio a personas relacionadas con otros compañeros de trabajo o con entre los mismos colaboradores (Guerrero y Sánchez, 2011), a diferencia del compromiso normativo, que hace referencia a una interacción pero hacia las disposiciones de la organización, donde se observa una relación directa estadísticamente significativa de efecto pequeño (Cohen, 1988) lo cual indica la afiliación del colaborador hacia las normas y estatutos que establece la organización por encima a un vínculo con otros trabajadores posiblemente por la naturaleza de las

funciones dentro de las entidades bancarias, que son más estrictas en cuanto al cumplimiento de las normas laborales que establece la organización (Palma, 2000), mientras que con el compromiso de continuidad presenta una relación inversa pero trivial, distinguiendo la posibilidad de variables independientes (Manterola y Pineda, 2008).

De esta manera, la investigación realizada tiene un aporte a nivel metodológico, al ser utilizado como un precedente de investigación en entidades bancarias, de igual manera a nivel teórico al reafirmar los fundamentos relacionados a la motivación y compromiso laboral, por ultimo a nivel práctico permite tener una aproximación sobre variables psicológicas relevantes en el área organizacional, contribuyendo a una práctica en la psicología organizacional con base empírica y sustento teórico.

V. CONCLUSIONES

Se determinó la relación entre la Motivación Laboral y el Compromiso Organizacional en colaboradores de entidades financieras privadas de la provincia de Trujillo, de correlación directa de efecto pequeño.

Se determinó la relación de la sub escala de Necesidad de Logro de la Motivación Laboral con las subdimensiones de Compromiso organizacional, obteniendo una relación directa de efecto pequeño para compromiso normativo, mientras que hacia compromiso afectivo y de continuidad evidencia un efecto trivial.

Se determinó la relación de la sub escala de Necesidad de Poder de la Motivación Laboral con las subdimensiones de Compromiso organizacional, reportando una correlación directa de efecto moderado para compromiso normativo, mientras que compromiso afectivo y de continuidad indica un efecto pequeño.

Se determinó la relación de la sub escala de Necesidad de Afiliación de la Motivación Laboral con las subdimensiones de Compromiso organizacional, obteniendo una correlación inversa de efecto pequeño hacia compromiso afectivo, para compromiso de continuidad de efecto trivial, mientras que hacia compromiso normativo de observa una relación directa de efecto pequeño.

VI. RECOMENDACIONES

Considerar que la necesidad de poder reporta una variabilidad explicada moderada hacia el compromiso normativo, pudiendo ser utilizada como base para la realización de actividades dentro del campo de la psicología organizacional orientada a promover la motivación y el compromiso organizacional.

Utilizar otras variables para correlacionar el compromiso organizacional, como el síndrome de burnout, el clima laboral, la satisfacción organizacional, entre otras, que permita evidenciar un mayor efecto en la correlación.

Profundizar el estudio de la relación inversa de la necesidad de afiliación de la motivación con el compromiso afectivo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Alvarado, A. (2015). *Compromiso Organizacional y Motivación Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz-Ancash*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Arciniega, L. & Gonzáles, L. (2004). Work values and commitment: What is the Influence of Work Values Relative to Other Variables in the Development of Organizational Commitment ? *Revista de Psicología Social*. 206(2), 1-22. Recuperado de: http://daac.itam.mx/sites/default/files/u105/daac_-_arciniega_y_gonzalez_2004.pdf
- Asto, F. (2015). *Propiedades psicométricas del cuestionario de compromiso organizacional en trabajadores del poder judicial*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Balain, S. & Sparrow, P. (2009). *Engaged to perform: A new perspective on employee engagement*. Lancaster: Lancaster University School.
- Betanzos, N. & Paz, F. (2007). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones*, 22(1), 25-43. Recuperado de: http://www.um.es/analesps/v23/v23_2/05-23_2.pdf.
- Calderón, S. (2009). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en una empresa de Telecomunicaciones*. (Tesis de grado). Universidad Católica Boliviana. La Paz.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral science* (2da ed). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Comunidad Laboral Trabajando (2016). 7 de cada 10 trabajadores están insatisfechos con su trabajo. *20 minutos*. Recuperado de <http://www.20minutos.es/noticia/2781137/0/69-por-cientotrabajadores-espanoles-insatisfechos-trabajo-sueldo/#xtor=AD-15&xts=467263>

<http://www.emplea.universia.es/comunidades/?palabra=INSATISFACI%C3%93N+LABORAL>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. México: Mc Graw-Hill.

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Thomson.

De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

Deloitte Perú (2015). Tendencias Globales de Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo. *El Portal del Capital Humano*. Recuperado de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/la-falta-de-compromiso-laboral-es-el-principal-problema-que-afronta-el-87-de-las-empresas-peruanas/>

Durrego, A., & Echevarría, N. (1999). *Relación entre Compromiso organizacional y Satisfacción Laboral* (Tesis de Grado), Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela. Recuperado de <http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/riu/article/view/611/677>

Espinoza, D. (2017). *Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C.* (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Lima Perú.

Fernández, R. (2013). *Evaluación Psicológica: Conceptos, Métodos y Estudio de casos*. 2º ed. España: Pirámide.

Flores, C. (2014). Perú tiene alta tasa de rotación de personal. *Grupo el Comercio: Diario Correo*. Recuperado de <http://diariocorreopeconomia/peru-tiene-alta-tasa-de-rotacion-de-personal-9770/>

- García, T. (2003). El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación. *Proyecto de Apoyo para los profesionales de la formación*, 1(2), 1-28.
- Guerrero, O. & Sánchez, M. (2011). *Análisis de la motivación del Talento Humano como factor competitivo en el sector bancario de la ciudad de Tunja*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Tunja, Colombia.
- Glüky Group (2015, Febrero 03). El negocio de la felicidad laboral pone la mira en Perú. Radio Programas del Perú. Recuperado de <http://rpp.pe/economia/economia/el-negocio-de-la-felicidad-laboral-pone-la-mira-en-peru-noticia-766055>
- Gomez, C., Incio, O. & O'Donnell, G. (2011). *Niveles de Satisfacción Laboral en Banca Comercial: Un Caso en Estudio*. (Tesis de Maestría), Pontificia Universidad Católica, Lima, Perú.
- González, T. & Guillén, M. (2008). Organizational Commitment: a proposal for a wider ethical conceptualization of normative commitment. *Journal of Business Ethics*, 78(3), 401-414
- Loli, A. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. *Producción y Gestión*, 10(2), 32. Recuperado de <file:///C:/Users/USER/Downloads/6259-21838-1-PB.pdf>
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM*. 8(15), 26-31. Recuperado de <http://www.acuedi.org/ddata/410.pdf>
- MacCallum, R., Widaman, K., Zhang, S. & Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*, 4, 84-99

- Manterola, C. & Pineda, V. (2008). El valor de “p” y la “significación estadística”. Aspectos generales y su valor en la práctica clínica. *Revista Chilena de Cirugía*, 60(1), 86-89.
- Marquina, C. (2013). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada* (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Recuperado de http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/188/191.
- Menchu, M. (2016). *Motivaciones que orientan el comportamiento laboral de los colaboradores de una empresa de sistema de identificación Biométrica*. Universidad de Rafael Landívar, Guatemala.
- Mendoza, T. (2017). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de tropa de una institución militar del Callao*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11321/Mendoza_TTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meyer, J. & Allen, N. (1991): A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-98.
- Meyer, J. & Allen, N., (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538
- Meyer, J. & Allen, N., (1997). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105. Recuperado de <http://www.sciepub.com/reference/121551>
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.

- Montero, I. & León, O. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862. Recovered from http://www.aepc.es/ijchp/GNEIP07_es.pdf
- O'Reilly, C. & Chatman, J. (1986) Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on pro-social behavior, *Journal of applied Psychology*, 71(3) 492-499. Recuperado de <http://psycnet.apa.org/record/1986-29987-001>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232.
- Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1), 11-21.
- Regalado, E. (2015). *Relación entre motivación de logro y rendimiento académico en la asignatura de actividades prácticas (tecnología) en los estudiantes de séptimo, octavo y noveno grado del instituto departamental San José de la ciudad de El Progreso, Yoro, Honduras* (Tesis de maestría), Universidad Rafael Landívar, La Asunción, Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/83/RegaladoElder.pdf>
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas* (Tesis de maestría), Pontifica Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4807>
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (14a ed.). México: Pearson.
- Robbins S. & (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10ma Ed.). México D.F.: Pearson Education.

- Ruíz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época. 1* (13), 67 – 86.
- Stephen, R. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13era ed.). México: Pearson Educación.
- Sáenz, S. (2014). *Clima y motivación laboral en instituciones educativas de Miramar – Alto Salaverry*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo Perú.
- Sánchez, R. (2016). “*Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote*” (Tesis de Licenciatura), Universidad César Vallejo, Chimbote Perú.
- Steers, R. & Braunstein, D. (1976). A Behaviorally-Based Measure of Manifest Needs in Work Settings. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 251-266.
- Steers, R., Porter, L. & Bigley, G. (2003). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Stevens, S. (1957). On the Psychological Law. *Psychological Review* 64, Pp. 153-181. American Psychological Association. USA
- Ventura-León, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649.

ANEXOS

ESCALA DE MOTIVACIÓN

Apellidos Nombre: _____ Fecha: _____

Edad: _____ Sexo: M F Estado

Civil: _____ Grupo Ocupacional: _____ Grado de Instrucción _____

TD: Totalmente en Desacuerdo

D: En desacuerdo

AV: Algunas Veces

A: De Acuerdo

TA: Totalmente De acuerdo

Nº	Ítem	TD	D	AV	A	TA
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo					
2	Me gusta competir y ganar					
3	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo					
4	Me gustan los retos difíciles					
5	Me gusta llevar el mando					
6	Me gusta agradar a otros					
7	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas					
8	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo.					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo					
10	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo					
12	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones					
13	Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.					
14	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor.					
15	Me gusta más trabajar con otras personas que sólo.					

ANEXO 02.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Por favor, lea cuidadosamente cada afirmación y señala en los recuadros de la derecha tu respuesta que mejor representa tu opinión. Sea lo más sincero(a) posible. La información que brindara será totalmente confidencial. Antes de empezar a responder, escriba los datos que se le solicita.

Sexo: F M Edad: _____ Estado Civil _____ Organización _____
Puesto _____ Antigüedad en el Puesto (meses) _____ Antigüedad
en la Organización (meses) _____

	NUNCA	POCAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
1. Estoy muy orgulloso (a) de decirles a otros que soy parte de esta organización.				
2. Yo hablo de esta organización a mis amigos(as) como una gran organización para la cual trabajar.				
3. Estoy feliz de trabajar en esta organización.				
4. El pertenecer a la organización me hace sentir importante ante mis amigos.				
5. Quiero a mi organización.				
6. Esta organización significa personalmente mucho para mí.				
7. Pienso que esta es la mejor de todas las posibles organizaciones para la cual trabaja.				
8. Me siento ligado (a) emocional mente a mi organización.				
9. Mi trabajo es central en mi existencia.				
10. La mayoría de mis intereses están centradas alrededor de mi trabajo.				
11. Las cosas más importantes que me hacen feliz en mi vida involucran mi trabajo.				
12. Las cosas más importantes que me pasan se relacionan con mi trabajo.				
13. Mis metas personales tienen que ver con mi trabajo.				
14. El entrenamiento y desarrollo que he recibido en esta organización difícilmente lo tendría en otra.				
15. Mi organización me da seguridad laboral que no quiero perder tan fácilmente.				
16. No he buscado trabajo, porque creo que debo permanecer en esta organización por los beneficios económicos que tengo.				
17. Aunque el sueldo no es muy alto en esta organización, tengo trabajo estable.				
18. He invertido muchos años en la organización como para considerar renunciar.				
19. El pensar en cambiar de organización me espanta, pues hay pocas posibilidades de conseguir otro puesto vacante.				

ANEXO 03

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento informado es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la misma, así como de su rol en ella, como participante. La presente investigación es conducida por Cecy Lisbeth Rodríguez Rodríguez, estudiante de la escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este estudio es conocer la relación de La Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en colaboradores de entidades financieras privadas de Trujillo. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar los cuestionarios. Esto tomara aproximadamente 20 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. Los datos que se obtenga de su participación serán utilizados por parte de la investigadora, con absoluta confidencialidad y no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en el, igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento, sin que eso lo perjudique de ninguna forma. Agradezco, de antemano, su participación.

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO

YO, _____ he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, he comprendido las explicaciones acerca de la aplicación de los cuestionarios. También comprendo que, en cualquier momento, puedo retirarme de la investigación. Además he sido informado de que mis datos personales serán protegidos y serán utilizados únicamente con fines de esta investigación. Tomando todo ello en consideración y tales condiciones, **CONSIENTO** participar en la investigación y que los datos que se derivan de las respuestas al cuestionario serán utilizados para cubrir el objetivo especificado en el documento.

Trujillo, _____ de _____ del 2018

Anexo

Tabla 6

Evidencias de Validez según índices de homogeneidad correlación ítem-factor corregido y consistencia interna por medio del coeficiente alfa de Cronbach del instrumento de motivacional laboral (n=360)

Dimensiones	Ítems	Ítem-factor	α
		r_{itc}	
Necesidad de Logro	It1	.389	.824
	It4	.695	
	It7	.667	
	It10	.645	
	It13	.708	
Necesidad de Poder	It2	.534	.764
	It5	.809	
	It8	.605	
	It11	.294	
	It14	.464	
Necesidad de Afiliación	It3	.187	.667
	It6	.653	
	It9	.207	
	It12	.645	

Nota: r_{itc} =índice de r corregido; α =coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach

En la tabla 6, se observa que los índices de correlación ítem-factor presentan valores que varía de .207 a .809, a excepción del reactivo 3 (r_{itc} =.187), y los índices de consistencia interna son superiores a .65.

Tabla 7

Evidencias de Validez según índices de homogeneidad correlación ítem-factor corregido y consistencia interna por medio del coeficiente alfa de Cronbach del instrumento de compromiso organizacional (n=360)

Dimensiones	Ítems	Ítem-Factor r_{itc}	α
Compromiso Afectivo	It1	.883	.937
	It2	.795	
	It3	.821	
	It4	.718	
	It5	.824	
	It6	.857	
Compromiso Normativo	It7	.635	.830
	It8	.614	
	It9	.674	
	It10	.694	
	It11	.543	
	It12	.521	
	It13	.426	
Compromiso de Continuidad	It14	.597	.856
	It15	.732	
	It16	.700	
	It17	.770	
	It18	.646	
	It19	.467	

Nota: r_{itc} =índice de r corregido; α =coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach

En la tabla 7, se observa que los reactivos del instrumento varían de .426 a .883; y los valores de consistencia interna supera el .65